องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*

PROFESSINONAL DEVELOPMENT COMPONENTS OF TEACHERS IN LARGE PRIMARY SCHOOLS IN BANGKOK METROPOLIS AND SUBURBAN AREA

สถาพร จำรัสพงษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดกรอบความคิดการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยวิธีการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 649 คน ผลการวิจัยพบว่า ในการแสดงความคิดเห็นต่อองค์ประกอบต้นแบบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างและบริบทของโรงเรียน รูปแบบการพัฒนา การพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วม และการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าทุกองค์ประกอบมีความสำคัญระดับ 3.99 ขึ้นไป ยกเว้นองค์ประกอบเรื่องรูปแบบการพัฒนาที่มีค่าความสำคัญเท่ากับ 3.90 เมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักความสำคัญของเรื่องการประเมินผลมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบใหม่ด้วยการ Rotate Component Matrix พบว่า การจับกลุ่มขององค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไปจากองค์ประกอบต้นแบบที่ 5 ตัวแปร องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากการวิจัยในครั้งนี้มี 8 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านการประเมินผล

*วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

**นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

2. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน

4. องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำของครู

5. องค์ประกอบด้านโอกาสในการเรียนรู้

6. องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม

7. องค์ประกอบด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

8. องค์ประกอบด้านการใช้การวิจัยเป็นฐาน

งานวิจัยเรื่องนี้จึงได้ข้อสรุปของการวิเคราะห์ใหม่ว่า ในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ควรให้น้ำหนักความสำคัญเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูมากที่สุด และให้น้ำหนักความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปสู่น้อยจากเรื่องการพัฒนาตนเอง โครงสร้างและบริบทของโรงเรียน ความเป็นผู้นำของครู โอกาสในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์และการใช้การวิจัยเป็นฐาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to find out the suitable components for professional development of teachers in large primary schools in Bangkok Metropolis and Suburban Area. The questionnaire was used for gathering the data in 2551 BE. The sample was teachers in the large primary schools in Bangkok Metropolis and Suburban Area.

The research results indicated that in the original 5 components: the structure and school context, models of teacher professional development, personal development, participation, and evaluation. The teachers weighted each component at 3.99 from 5 excepts in the component of teacher professional development, they weighted this component at 3.90. The most important component was evaluation of teacher professional development.

The researcher reanalyzed the 5 components by Rotate Component Matrix 8 new cluster of components were found as follows :

1. Evaluation of professional development
2. Self-development
3. Structure and school context
4. Teacher leadership
5. Opportunity of learning
6. Participation
7. Vision setting
8. Research-based

The research revealed that when to develop professional development in large primary schools in Bangkok Metropolis and Suburban Area should consider the new cluster of components instead of the original components, for example the large primary schools in Bangkok Metropolis and Suburban Area as the first priority.

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2539 - 2550 ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อให้ประชาชนไทยมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยมีแนวทางการ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน และ 4) การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539 : หน้า 48) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดให้จัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้และมีความสำคัญที่สุด ตลอดจนกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 11) ดังนั้น ผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ครู เนื่องจากเป็นผู้นำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ (โกวิท ประวาลพฤกษ์. 2541 : 58)

นักการศึกษาจำนวนมากมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าคุณภาพครูเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลมากที่สุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ และความสำเร็จของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของครูให้สูงขึ้น และส่งผลถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิรูปโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2541, หน้า 24, Sieveke-Pearson, 2005, p 9 ; citing Sparks ;& Hirsh, 2000)

การพัฒนาวิชาชีพครูที่ผ่านมาส่วนมากมีลักษณะขาดประสิทธิภาพ กล่าวคือ รูปแบบมักสั่งการมาจากเบื้องบน ดึงครูออกจากห้องเรียน ใช้เวลาเพียงสั้น ๆ ครูขาดการมีส่วนร่วม ไม่สามารถแก้ปัญหาตรงตามความต้องการของครู ขาดความมุ่งมั่นในอาชีพ ไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง ขาดการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี จึงส่งผลให้ลดศรัทธาต่อครูและวิชาชีพครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547 : 14) นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2545) ได้ติดตามประเมินผลการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ครูส่วนมากยังมีความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยในเรื่องการใช้กระบวนการวิจัยการเรียนรู้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตลอดจนมีภาระงานมาก และยังพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่ผ่านมาส่งผลให้ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นมีคุณภาพการเรียนการสอนลดลง ยังคงเน้นความสำคัญที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง และการฝึกอบรมครูประจำการยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541, หน้า 11) จึงทำให้เกิดผลกระทบดังนี้ 1) ครูมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูไม่เพียงพอ ไม่มีวิธีการแสวงหาความรู้ไม่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมไปถึงการไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และการแก้ปัญหา ฯลฯ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงไม่สามารถสอนเด็กให้รู้จักคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และใฝ่หาความรู้ได้ด้วยตนเอง 2) ปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ครูยังสอนแบบถ่ายทอดความรู้ให้เด็กจำ ไม่ได้เน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่เน้นการสอนคนเป็นเป้าหมายหลัก และไม่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เด็กได้คิดวิเคราะห์ 3) ระบบและวิธีการพัฒนาครูประจำการยังไม่

สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ และไม่ตรงความต้องการของครู ระยะเวลาในการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสมและไม่ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาครู และรวมถึงครูขาดโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่อง และ 4) ระบบการอบรมครูยังไม่สร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเอง การคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมไม่ได้พิจารณาถึงความสอดคล้องของสาระที่ฝึกอบรม และงานในหน้าที่ตลอดจนประโยชน์ที่จะนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อต้องการยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครู และกำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังนี้

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้.... (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนในอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารการศึกษา

มาตรา 56 การผลิตและการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพครูได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ยังได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549, หน้า 15) ผู้ประสงค์ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพให้ก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 1) สอดคล้องกับมติของคณะรัฐมนตรีที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูจึงอนุมัติหลักการแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547 - 2556) ในคราวประชุมเมื่อ วันที่ 4 มีนาคม 2547 โดยเน้นการพัฒนา

ศักยภาพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School -Based Training : SBT) ผสมผสานกับการพัฒนาทั่วทั้งโรงเรียน และสนับสนุน ส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาครู (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2547, คำนำ) จากแนวคิดและนโยบายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระทรวงศึกษาธิการต้องการที่จะสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูภายในโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องค้นหารูปแบบการพัฒนาครูให้บังเกิดผล และคุณลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นระบบและต่อเนื่องตลอดไป

ปัจจุบันโรงเรียนสามารถพึ่งตนเองโดยใช้วิธีการฝึกอบรมภายในโรงเรียน การส่งครูไปอบรมหรือดูงาน ครูอาจารย์ได้รับความรู้หรือรับทราบความเคลื่อนไหวจากการเผยแพร่ของสื่อมวลชนมากกว่าแหล่งอื่น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 86) สอดคล้องแนวคิดของไลเบอร์แมน และมิลเลอร์ (Lieberman; & Miller: 1992, หน้า 25) ที่กล่าวว่า สถานที่ที่ครูพัฒนาวิชาชีพได้ดีที่สุดก็คือ โรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของงานสอน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู จึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการไปร่วมโครงการหรือการฝึกอบรม และเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิผลคือการทำงานตามปกติ ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดของออททาเวียโน(Ottaviano, 2000, p. 2874) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาพบว่า การพัฒนาวิชาชีพที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความจำเป็น เนื่องจากช่วยทำให้ครูมีส่วนร่วมและบรรลุถึงเป้าหมายของหน่วยงาน และนำไปสู่การปรับปรุงทั่วทั้งโรงเรียนและสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวาณิช (2546 , หน้า 5) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของประเทศต่าง ๆ พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นมโนทัศน์ที่ใช้ได้ในหลาย สถานการณ์ เช่น เป็นการพัฒนาครูมือใหม่ทำให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น ไม่ต้องมีการลางาน หรือเดินทางออกจากโรงเรียนมีการจัดทำสื่อวัสดุการเรียนการสอนและใช้ประโยชน์ได้ทันทีในห้องเรียน ครูที่ได้รับการฝึกกับพี่เลี้ยงจะทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีโอกาสสังเกตการสอนของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน(School-Based Model) จึงเป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับและสนับสนุนว่ามีความเข้มแข็งมากที่สุดและสามารถปฏิบัติได้ดีที่สุดเมื่อได้นำมาผนวกกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และมีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติงานถึงในระดับห้องเรียน(Craig; Kraft.; & Plessis, 1998, p. 112) และการพัฒนาครูประจำการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Development of School-Based/ In-Service Training) มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงและคุ้มค่า รู้ปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยใช้สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นฐาน (Workplace-based Lifelong Learning) ตลอดจนสามารถสนับสนุนและธำรงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูให้ดำรงอยู่ได้อีกด้วย (Kuffner. 2006, p. 12 ; citing Morocco.; & Solomon, 1999, p. 250)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร

และปริมณฑล รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียน โดยมีภารกิจหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้แก่เด็กวัย 3-5 ปี ให้มีความพร้อมที่จะเข้าเรียนระดับประถมศึกษาและได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ ตามวัย ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการ 2) จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้กับเด็กทุกคนที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ให้ได้รับการเรียนจนจบหลักสูตรและมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด และ 3) จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้แก่นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างทั่วถึงตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล และสนับสนุนให้เรียนต่อเนื่องจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งในท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของสังคมกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนเป็นพิเศษ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป จำนวน 240 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551) จึงมีลักษณะพิเศษต่างจากโรงเรียนทั่วไป กล่าวคือ อยู่ในเมืองหลวง และมีลักษณะกึ่งสังคมเมือง อยู่ใกล้แหล่งวิทยาการ ศูนย์อารยธรรม สถาบันการศึกษา ศูนย์รวมของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ครูมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิสัยทัศน์ และเป็นโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการสงวนไว้เป็นต้นแบบในการเรียนการสอนและการวิจัย ทำให้ผู้ปกครองมีความคาดหวังด้านคุณภาพไว้สูงมาก อีกทั้งโรงเรียนเหล่านี้ยังคงประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

จากผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัญหาด้านการขาดแคลนครู ปัญหาด้านคุณภาพครูและผู้บริหารโรงเรียน ปัญหาเฉพาะหรือเป็นข้อจำกัดของแต่ละโรงเรียนอาจมีรายละเอียดแตกต่างกันไป และยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 วิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ลดลง ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ลดลงเช่นเดียวกัน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2550, หน้า 1) สภาพปัญหาการพัฒนาวิชาชีพครูโดยรวมของกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพอสังเกตเห็นได้จากผลการวิจัย กล่าวคือ สภาพและปัญหาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรีพบว่ามีปัญหาในขั้นเตรียมการพัฒนาครู ขั้นดำเนินการพัฒนาครูและขั้นการวัดผลประเมินผล(สมหมาย ปัณยานนท์, 2546, บทคัดย่อ) ผลจากการศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัดนครปฐมพบว่า คุณภาพนักเรียนยังไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดและผลการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงแก้ไขจำนวนมาก ประสบปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากรขาดการพัฒนาทั้งระบบ (ขวัญชัย โพธิ์ศรีทอง, 2546, บทคัดย่อ) และการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาปทุมธานีพบว่ายังอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การประเมินผลการใช้หลักสูตร การส่งเสริมให้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนขาดบุคลากรและครูไม่เปลี่ยน

แปลงพฤติกรรมการสอน (ทวี เปียประเสริฐ, 2547, บทคัดย่อ) ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือ ปัญหาด้านการพัฒนาครูและปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นผลที่เกี่ยวเนื่องกัน (ประพันธ์ คูณพงษ์, 2537; ถวัลย์ มหิมนา, 2545, บทคัดย่อ; ประเทือง สภาพักตร์, 2540, บทคัดย่อ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา, อ้อมเดือน สดมณี, และวันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2549, บทคัดย่อ) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) พบว่าความสำเร็จของการประกันคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 ขึ้นอยู่กับตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับโรงเรียนเป็นสำคัญและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ คุณภาพของครูและบุคลากร และคุณภาพของการจัดการ

การศึกษาวิจัยองค์ประกอบของการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิรูปการศึกษาของรัฐมีแนวโน้มว่าจะกระทำได้มากที่สุดก็คือ การปฏิรูปในสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่ในเขตเมืองที่มีทรัพยากรค่อนข้างพร้อมอยู่แล้ว และในกลุ่มคนที่มีความพร้อมมากกว่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 136) ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนและมีหน้าที่ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครู โดยตรง จึงมีความสนใจและต้องการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ได้เป็นอย่างดีต่อไป วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ผู้วิจัยจะเสนอรายละเอียดการดำเนินการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์และกำหนดกรอบความคิดการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดกรอบความคิดการวิจัย ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำแนวคิดที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นกรอบความแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการสัมภาษณ์ สอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ โดยนำองค์ประกอบที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา

2551 จำนวน 7,762 คน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 240 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2552 จำนวน 649 คน จำนวน 45 โรงเรียน

การสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ประกอบด้วยร่าง องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ และพัฒนาเป็นโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นระดับความสำคัญขององค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล นำร่างเครื่องมือนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ และไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 และได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละรายองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน 0.940 องค์ประกอบที่ 2 ด้านรูปแบบการพัฒนา 0.931 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง 0.949 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม 0.895 และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการประเมินผล 0.930 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องไปจัดทำแบบสอบถาม มี 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขต เป็นข้อคำถามตามองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน จำนวนคำถาม 68 ข้อคำถามและฉบับที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว จำนวน 8 องค์ประกอบ

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้ โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถามโดยผ่านเครือข่ายผู้ประสานงานและด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มค่าคุณลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ค่าคุณลักษณะในรูปของค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่วิเคราะห์ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และโรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่ตั้งอยู่จังหวัด

2. วิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสม ในการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยวิธีการการวิเคราะห์ตัวประกอบหลักโดยการวิเคราะห์แกนหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และใช้การหมุนแกนแบบออโธโกนอล (Othoganal Rotation) ด้วยวิธี แวริแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อให้ได้ตัวประกอบที่เป็น

อิสระต่อกัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ที่ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้เป็น 4 ประเด็น กล่าวคือ

1. สภานภาพ พบว่าภาพโดยทั่วไปครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนมากเป็นเพศหญิงประมาณร้อยละ 83 มีประสบการณ์ในทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 72 ส่วนใหญ่มีระดับวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 84 ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี รองลงมาคือ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

2. ในส่วนของความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบต้นแบบที่วิจัยกำหนดเป็นแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบเรื่องการประเมินผลวิชาชีพครูสูงที่สุด ถึงระดับ 4.06 ในขณะที่องค์ประกอบอื่น ๆ ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน กล่าวคือ เกิน 4.00 ยกเว้นองค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย 3.92 และองค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านรูปแบบการพัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามให้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย 3.90 แสดงว่าองค์ประกอบต้นแบบที่นำมาให้กลุ่มตัวอย่างลงความเห็นในความสำคัญเป็นองค์ประกอบที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าจำเป็นและมีความสำคัญในระดับสูง

3. การให้น้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่ 1 เรื่องการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักมากที่สุดถึง 43 ใน 100 ส่วนแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับเรื่องการประเมินผลมากเป็นพิเศษ ส่วนองค์ประกอบที่มีน้ำหนักรองลงไป ได้แก่ การพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับที่สอง มีน้ำหนัก 5 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ อีก 6 องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักใกล้เคียงกัน คือ 1-3 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบที่นำมาเป็นต้นแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เห็นความสำคัญใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้รับในส่วนของการให้ความสำคัญ

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบใหม่ เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบใหม่ด้วยวิธีการคำนวณจาก Eigen Value แล้วนำมาประมวลด้วยการ Rotated Component Matrix พบว่า มีองค์ประกอบใหม่เกิดขึ้น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ที่จัดกลุ่มใหม่มีองค์ประกอบย่อยของครูมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนและหลังมากที่สุด แสดงว่าเมื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักจากการหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเห็นว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนและหลังเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่อย่างไรก็ตามในองค์ประกอบที่ 1นี้ ยังมีองค์ประกอบย่อยในเรื่องของการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ครูกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ครูประเมินผลความก้าวหน้าทาง

การเรียนของผู้เรียน ครูมีการพัฒนากระบวนการจัดกระบวนการเรียนการสอน ครูมีความรู้และทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้นหลังการได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ครูมีการจัดเก็บหลักฐานหรือร่องรอยการพัฒนาของผู้เรียน ครูมีความรู้และทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบก่อนการพัฒนา ครูมีการจัดเก็บผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แต่จะมีเรื่องครูมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนและหลังมากกว่าองค์ประกอบย่อยอื่น แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ประเมินแบบสอบถามนี้ยังไม่สามารถแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ชัดเจน และอาจเป็นไปได้ที่แบบสอบถามของผู้วิจัยยังไม่มีความเที่ยงตรงเพียงพอ ที่จะแยกองค์ประกอบต่าง ๆ ออกจากกันอย่างชัดเจน

องค์ประกอบที่ 2 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ที่เรื่องการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นที่น่าแปลกใจเนื่องจากในการวิเคราะห์ครั้งแรกองค์ประกอบนี้มีน้ำหนักอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงว่า ผลออกมาเป็นเช่นนี้แสดงว่าในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนยังเห็นว่าการพัฒนาตนเองของครูยังมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง

องค์ประกอบที่ 3 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบย่อยอยู่ที่โครงสร้างและบริบทของโรงเรียน แสดงว่าครูผู้ปฏิบัติการสอนยังเห็นว่าในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังต้องอาศัยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อีกหลายประการที่ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพอย่างหลากหลาย จัดฝึกอบรมครู ให้โอกาสครูในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมกับเครือข่าย รวมกลุ่มแลกเปลี่ยนรู้ จัดเวลาให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำ สนับสนุนงบประมาณอย่างพอเพียง นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา มีเอกสารงานวิจัยให้ครูศึกษาค้นคว้า ดังนั้น ครูในโรงเรียนจึงเห็นความสำคัญของโครงสร้างและบริบทของโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 4 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบย่อยอยู่ที่การเป็นผู้นำของครู ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากครูในปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือ พึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่ดี บรรยากาศในโรงเรียนเป็นแบบเพื่อนร่วมงาน ครูสามารถถ่ายทอดความรู้ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูมีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของตน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จึงลงความเห็นว่าความเป็นผู้นำของครูจึงมีความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบย่อยอยู่ที่โอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความจริงในปัจจุบัน ที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนจะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถผสมผสานเทคโนโลยีกับสื่ออื่น ๆ ได้ ครูสามารถในการเรียนรู้พัฒนาโดยผ่านสื่อและวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์วิชาชีพร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ครูมีการเรียนรู้จากข้อมูลทางวิชาการโดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูความอิสระในการเลือกกิจกรรมในการพัฒนา

วิชาชีพแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน วางแผนกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าและแลกเปลี่ยนประสบการณ์วิชาชีพกับเพื่อนครูอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จึงลงความเห็นว่าโอกาสในการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 6 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบย่อยอยู่ที่การมีส่วนร่วมซึ่งเป็นสภาพความจริงในปัจจุบันที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมในด้านงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพครู กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เลือกวิชาที่สอนตามความถนัดของตนเอง จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และได้เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จึงลงความเห็นว่าการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 7 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบย่อยอยู่ที่การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นความจริงตามสภาพปัจจุบันที่ในโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งโรงเรียนควรมีการกำหนดการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู และครูจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูต้องร่วมมือกันส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จึงลงความเห็นว่าการกำหนดวิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญ

องค์ประกอบที่ 8 ที่จัดกลุ่มใหม่มีน้ำหนักองค์ประกอบย่อยอยู่ที่การใช้การวิจัยเป็นฐาน ซึ่งเป็นความจริงตามสภาพปัจจุบันที่ในโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมากขึ้น ครูเห็นว่าการวิจัยช่วยให้ครูเกิดองค์ความรู้ใหม่ทั้ง ๆ ในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติอีกด้วย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จึงลงความเห็นว่าการใช้การวิจัยเป็นฐานจึงมีความสำคัญ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ จึงสามารถระบุองค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ 8 องค์ประกอบ คือ

1. การประเมินผล
2. การพัฒนาตนเอง
3. โครงสร้างและบริบทของโรงเรียน
4. ความเป็นผู้นำของครู
5. โอกาสในการเรียนรู้
6. การมีส่วนร่วม
7. การกำหนดวิสัยทัศน์
8. การใช้การวิจัยเป็นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบใหม่ให้แนวคิดและความรู้ที่ดีและเป็นแนวทางให้นักการศึกษาสนใจในการวิเคราะห์องค์ประกอบมากขึ้น เพราะจากการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นชัดเจนแล้วว่า ความเชื่อเดิมที่เคยเชื่อและคิดที่เชื่อกันมาไม่ถูกต้องหลายประการ และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ถึงเวลาแล้วที่ต้องวิเคราะห์สังเคราะห์กันใหม่และต้องทำให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ มิใช่เพียงความคิดเห็นของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

เพียงฝ่ายเดียวแต่ต้องร่วมมือกันหลายภาคส่วนจึง
จะทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้า
ยิ่งขึ้นต่อไป

****

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ

กรมวิชาการ. (2545). *ทิศทางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์พัฒนาหลักสูตร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). *ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21: แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ : ซัคเซสมีเดีย.

โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2541). *การพัฒนาวิชาชีพครู : แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

ชาญชัย โพธิ์ศรีทอง. (2546). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).* นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

ดุษฎี โยเหลา; อ้อมเดือน สดมณี; และ วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา. (2549). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 85 เรื่องปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ถวัลย์ มหิมา. (2545). *การปฏิบัติงานบริหารบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ทวี เปียประเสริฐ. (2547). *การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหาการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมป์ ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ประเทือง สภาพัฒน์. (2540). *การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประพันธ์ คูณพงษ์. (2537). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาพรรณ เอี่ยมสุภาษิต. (2548, มกราคม-มิถุนายน). รูปแบบการพัฒนาครูประจำการไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช. 18(1)* : 28-37.

สมหมาย ปัณยานนท์. (2546). *สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2546). *การพัฒนาครูโดยใช้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. เอกสารประกอบการประชุมปฐมนิเทศโครงการสนับสนุนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ วันที่ 16 ตุลาคม 2546

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2550). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพ สพท.กทม. เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2541). *วิชาชีพครูในยุควิกฤติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อปฏิรูปการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษา. สกศ.

_____. (2551). จำนวนโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2551. Retrieved October 26, 2008, from http:// www. 210.1.20.11./web2551/elementary/report_sch Data1.php.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2541). *วิชาชีพครูในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : พลับบลิชชิ่ง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2548) *ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภา . (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สกศ.

_____. (2549). รายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 25647/2548 : *รากเหง้าของปัญหาและแนวทางการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

Craig, Helen J; Kraft, Richard J & Plessis, Joy du. (1998, November). *Teacher Development:*

Making an Inpact. Usaid, Advancing Basic Education and Literacy Project. : 105-143.

Kuffner, Karin L. (2006). *Teacher Learning in a Professional Development Program: An Exploration of Community Formation, The Use of Records of Practice, and Teachers' Assessment Practices.* Dissertation, Ph.D. (Educational Administration). Colarado: University of Colorado at Boulder.

Leiberman, A. & Miller, L. (1992). *Teachers - Their World and Their Work: Implicatons for School Improvement.* New York: Teacher College Press.

Ottaviano, Donna M. (2000, February). The Relationship between Elementary Teacher Professional Development and Classroom Practices. *Dissertation Abstracts International- A.* (CD-ROM). 60(8): 2874.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University